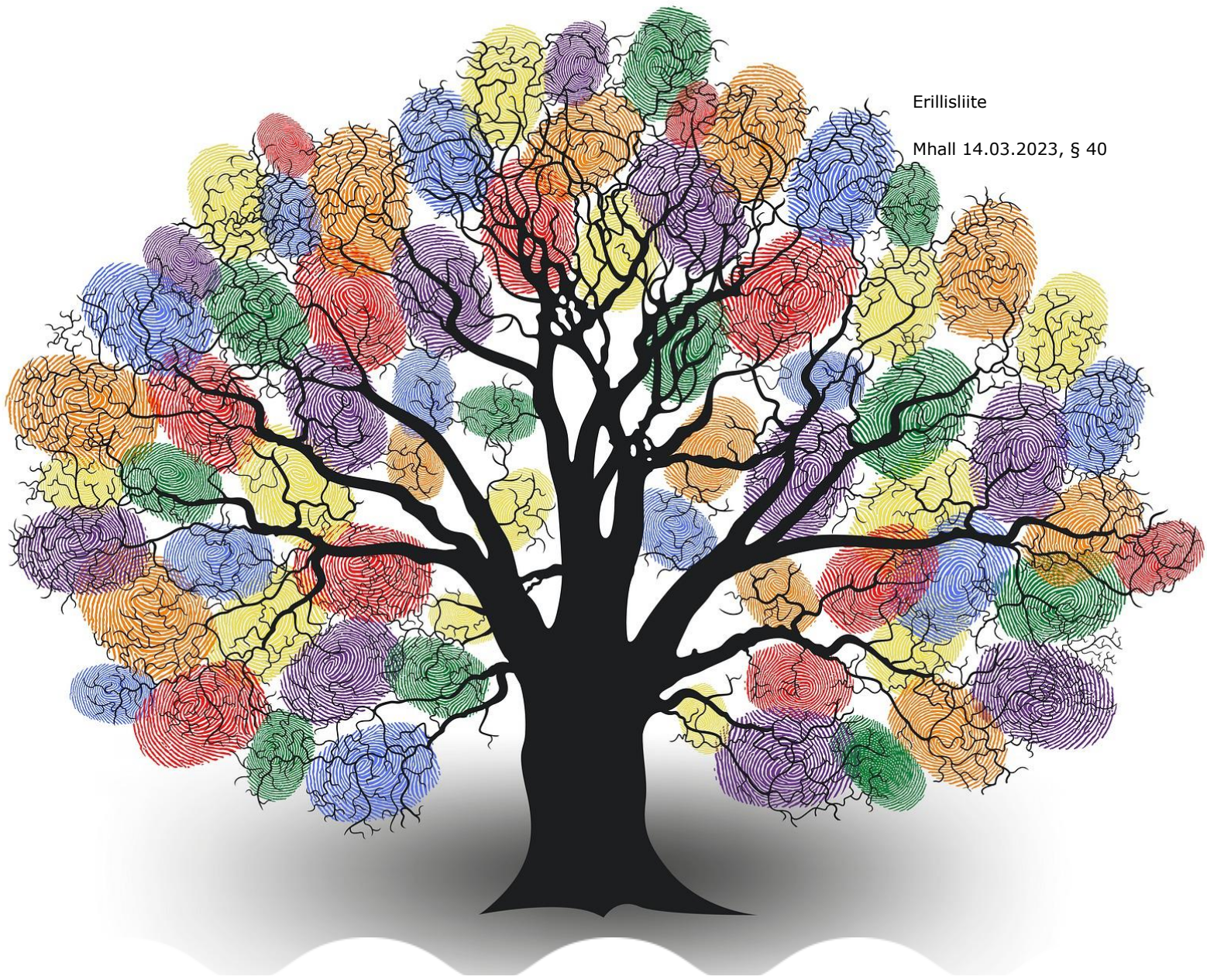


Erillisliite

Mhall 14.03.2023, § 40



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024

KAINUUN LIITTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024

Kainuun liitto
Kauppakatu 1
87100 Kajaani
040 722 0900 (kirjaamo)
kirjaamo@kainuunliitto.fi

Kuvat:
Kansikuva: Pixabay (RosZie)

Kajaani 2023

Sisällys

1. Johdanto	6
2. Keskeiset käsitteet	7
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	9
3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien henkilöstöpoliittiset ja toiminnalliset velvoitteet 9	
3.2 Kainuun liiton henkilöstöön liittyviä suunnitelmia ja ohjeistuksia	10
4. Kainuun liiton henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	11
4.1 Kainuun liiton tasa-arvon nykytilanne	11
4.2 Palkkakartoitus	11
4.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet	12
4.4 Rekrytointi	13
4.5 Koulutus, kehittyminen ja uralla eteneminen	15
4.6 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	15
4.7 Ikätasa-arvo	16
4.8 Työolot	16
4.9 Työilmapiiri - sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä, työpaikkakiusaaminen tai muu epäasiallinen käytös	17
4.10 Työsuojelu	17
4.11 Syrjintäkielto	18
5. Kainuun liiton toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	19
5.1 Vaatimukset toiminnalliselle suunnitelmalle	19
5.2 Kainuun ja Kainuun liiton arvot ja toiminta	19
5.3 Toiminnallisen suunnitelman tavoitteet ja tehtävät	20
5.4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, edistämisen tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut Kainuun liiton toiminnassa	22
6. Arvio tavoitteiden toteutumisesta	26
7. Suunnitelman toimeenpano, tiedotus ja seuranta	27
8. Lait ja sanasto	28

1. Johdanto

Lainsäädännön mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää eri sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää. Viranomaisen tulee toimia tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kautta koko organisaation toiminnan, päätöksenteko mukaan lukien. Julkiselta sektorilta vaaditaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista eli tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen organisaation toimintaan. Viranomaisen velvollisuutena on arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimiin asian edistämiseksi ja muutettava sitä estäviä olosuhteita. Tasa-arvon edistäminen on huolehtimista myös siitä, että eri toimielinten kokoonpanot ovat sukupuolijakaumaltaan tasapainossa, jos ei muuten, niin kiintiöiden kautta.

Edistämistoimien tulee huomioida viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet, toimien tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelmat tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmien valmisteluprosessi auttaa merkittävästi hahmottamaan ja toteuttamaan näitä tehtäviä.

Kainuun liitto on työyhteisö, missä kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään sekä henkilöstöpolitiikassa että organisaation toiminnassa ja palveluiden tuottamisessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on vahvistaa Kainuun liiton toimintaa asiantuntijaorganisaationa ja vastuullisena työnantajana sekä vahvistaa työilmapiiriä ja henkilöstön hyvinvointia.

Kainuun liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa on sovellettu yhteistoimintaa koskevia lainsäännöksiä.

Suunnittelun työryhmä: Paula Halonen (työsuojelupäällikkö), Paula Karppinen (JUKO:n luottamushenkilö), Eira Piipponen (Jyryn luottamushenkilö), Sanna Nikola-Määttä (työsuojeluvaltuutettu) ja Arja Korhonen (varatyösuojeluvaltuutettu).

Suunnitelma on hyväksytty maakuntahallituksessa xx.xx.2023.

2. Keskeiset käsitteet

Henkilöstöpoliittinen suunnitelma

Työpaikkaa, työnantajan henkilöstövastuita koskeva suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Palkkakartoitus

Erittely eri sukupuolten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Positiivinen erityiskohtelu

Ihmisten oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaaminen. Positiivinen erityiskohtelu turvaa tosiasiallista yhdenvertaisuutta erityistoimenpiteillä, jotka parantavat haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien asemaa ja olosuhteita.

Tasa-arvo

Kaikkien sukupuolten välinen tasa-arvo. Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä;

- tasa-arvon edistämissäännökset
- syrjinnän kiellot sekä
- oikeussuojaa ja tasa-arvolain valvontaa koskevat säännökset.

Toiminnallinen suunnitelma

Julkisella sektorilla toimivan yhteisön tarjoamia palveluja koskeva suunnittelu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa sitä, että tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen organisaation suunnitteluun, toimintaan ja päätöksentekoon.

Yhdenvertaisuus

Kaikilla ihmisillä on samat ihmisoikeudet ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuudet siten kuin lainsäädäntö määrittelee. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.



Koulutusavain: Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkisella sektorilla

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien henkilöstöpoliittiset ja toiminnalliset velvoitteet

Kainuun liiton on työnantajana edistettävä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite koskee kaikkia julkisen sektorin työnantajia katsomatta esimerkiksi työntekijöiden lukumäärää, sukupuolijakaumaa tai alaa.

Kainuun liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Työnantajan edustajana on työsuojelupäällikkö ja henkilöstön edustajia ovat luottamusmiehet (Jytyn ja JUKO:n edustajat) sekä työsuojeluvaltuutetut.

Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvosuunnitelman sisällöstä säädetään tasa-arvolain 6 a §:ssä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantaja on velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta.

Henkilöstöpoliittisessa suunnitelmassa työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla.

Henkilöstöpoliittisessa suunnitelmassa tavoitteena on, että menettelytavat mm. työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määriteltäessä ovat aidosti syrjimättömiä. Kun päätetään henkilöstöä koskevista asioista, kiinnitetään huomiota työoloihin ja toimintatapoihin. Tehdyt linjaukset ja päätökset tulee olla perusteltuja, henkilöstölle selkeästi tiedotettuja sekä helposti saatavilla Kainuun liiton sisäisistä ohjeistuksista.

Toiminnallisella tasa-arvolla tarkoitetaan julkisen sektorin toiminnan ja palveluiden tasa-arvoa. Tällä nimityksellä erotetaan toiminnallinen tasa-arvo henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta.

Kun päätetään henkilöstöä koskevista asioista, kiinnitetään huomiota työoloihin ja toimintatapoihin. Tehdyt linjaukset ja päätökset tulee olla perusteltuja, henkilöstölle selkeästi tiedotettuja sekä helposti saatavilla sisäisistä ohjeistuksista.

3.2 Kainuun liiton henkilöstöön liittyviä suunnitelmia ja ohjeistuksia

- Hallintosääntö
- Kainuu-ohjelma
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Työyhteisön kehittämissuunnitelma
- Työn vaativuuden arviointi (TVA)
- Vuosittaiset kehityskeskustelut
- Työyhteisön toimintasäännöt
 - Kainuun liiton työyhteisön toimintamalli
 - Kainuun liiton ohje huomautuksen ja varoituksen antamiseen
 - Kainuun liiton työpaikan päihdeohjelma
- Työsuojelun toimintamalli
- Muut ohjeistukset, esimerkiksi
 - Etätöohjeistus Kainuun liitossa
 - Matkustusohje
 - Henkilöstöetuudet
 - Pehdytysopas
- Kyselyt, esimerkiksi
 - Työhyvinvointi
 - Etätöskentely
 - Tasa-arvo

Henkilöstöä koskevat suunnitelmat ja ohjeistukset päivitetään tarvittaessa ja esitellään henkilöstölle. Ohjeet löytyvät Kainuun liiton intrasta.

4. Kainuun liiton henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

4.1 Kainuun liiton tasa-arvon nykytilanne

Kainuun liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvä nykytilaselvitys on toteutettu helmikuussa 2022. Kyselyyn vastasi yhteensä 15 henkilöä (helmikuussa 2022 Kainuun liiton henkilöstövahvuus oli yhteensä 29 henkilöä). Kyselyllä selvitettiin henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäksi itsensä kehittämiseen ja uralla etenemiseen liittyen, työilmapiiriä ja johtamista, jaksamista, kokemuksia sukupuolisesta häirinnästä, työpaikkakiusaamisesta ja muusta epäasiallisesta käytöksestä sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Kyselyn perusteella kehittämiskohteeksi nousi erityisesti jaksaminen ja eriarvoistumisen kokemus sukupuolten välillä.

Suurin osa vastaajista kokee, että kiire on lisääntynyt työssä. Fyysisen rasituksen osalta enemmistö vastaajista kokee, ettei ole tapahtunut muutoksia, mutta henkisen rasituksen osalta enemmistö kokee, että työ on muuttunut raskaammaksi.

Enemmistö vastaajista kokee, ettei ole etenemismahdollisuuksia. Tämä johtuu siitä, että organisaatio on pieni asiantuntijaorganisaatio ja nykyistä vaativampia tehtäviä on harvoin tarjolla. Vastaajista eniten eriarvoista kohtelua on koettu työmäärän jakautumisessa, työtehtävien jaossa ja palkkauksessa. Eriarvoisen kohtelun on arveltu johtuvan mielipiteistä, asemasta ja sukupuolesta.

Henkilöstön etätökykely on toteutettu syksyllä 2022 ja henkilöstön työhyvinvointikysely joulukuussa 2022.

Jatkossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan kahden vuoden välein ja seuraava kysely vuonna 2024.

Jatkossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan kahden vuoden välein ja seuraava kysely on vuonna 2024. Palkkakartoitus tehdään vähintään kolmen vuoden välein ja seuraava tehdään viimeistään 2025.

4.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoitusta varten hallintojohtaja on käynyt ensin itsenäisesti läpi palkanlaskennasta saadun listauksen mukaiset henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat. Hallintojohtaja on konsultoinut asiassa KoulutusAvain Oy:n Eija Leinosta. Palkkakartoituksessa tehtäväkohtaisia palkkoja on verrattu ryhmittelemällä tehtävät ja vastuut luokittain (esim. vastuualuejohtajat, päälliköt, projektipäälliköt, asiantuntijat, sihteerit/assistentit) sekä tarkasteltu onko tehtäväkohtaisissa palkoissa sukupuolten välisiä eroja luokittain vertaillen.

Palkkakartoituksessa ei ole ilmennyt mitään selittämättömiä eroja tehtäväkohtaisissa palkoissa, mutta muutama kohta on vaatinut tarkennusta ja perusteluja (tarkennettiin mm. oliko samantasoisia työtehtäviä tekevillä henkilöillä tehtäväkohtaisissa palkoissa jotakin perusteluja kaipaavia eroja). Hallintojohtaja on pitänyt maakuntajohtajan kanssa palaverin, jossa on selvitetty perustelut tietyille tarkennusta vaativille kohdille. Edelleen tämän maakuntajohtajan kanssa käydyn palaverin jälkeen ei ole ilmennyt mitään selittämättömiä eroja, jotka vaatisivat tarkempaa selvitystä. Lisäksi muutamille tarkennusta vaativille kohdille maakuntajohtaja on esittänyt tarvittavat perustelut.

Kuntatyönantajat suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, jossa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Kainuun liitossa henkilöstöryhmät ovat KT:n suositusta pienempiä, joten palkkavertailua ei esitetä. Palkkavertailua ei ole näin ollen organisaation eri ryhmien pienuudesta johtuen aiheellista esittää numeraalisessa muodossa.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Kainuun liitossa palkkakartoitus tehdään jatkossa vähintään kolmen vuoden välein.

Kainuun liiton henkilöstö jakaantuu melko tasaisesti sukupuolten välillä, naisia 12 (57 %) ja miehiä 9 (43 %). Vakituiset (86 %) ja määräaikaiset (14 %). Eri sukupuolet ovat sijoittuneet tasaisesti johtajien, päälliköiden ja asiantuntijoiden tehtäviin. Sen sijaan sihteeritehtävissä on ainoastaan naisia.

Vakituisten työntekijöiden keski-ikä on 51,6 vuotta.

Edelliset henkilöstöluvut ovat tilanteen 1.1.2023 mukaan.

4.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla kiinnitetään huomiota henkilöiden tasa-arvoon ja yhdenvertaiseen kohteluun työpaikalla. Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella ymmärretään tässä suunnitelmassa paitsi sukupuolista tasa-arvoa, myös ammatillista ja eri ikävuodet huomioon ottavaa yhdenvertaisuutta.

Kainuun liiton tehtäväalueen ja työn luonteen huomioon ottaen tavoitteissa korostuvat:

- kaikkien sukupuolten ja eri ikäisten hakeutuminen avoimena oleviin tehtäviin
- kaikkien sukupuolten ja eri ikäisten ammatillinen kehittyminen ja työssä eteneminen
- hyvä yhteistyö ja työilmapiiri
- palkkauksen oikeudenmukaisuus
- kaikkien sukupuolten ja eri ikäisten mahdollisuudet työelämän ja muun elämän yhteensovittamiseen
- sukupuolisen häirinnän, kiusaamisen ja muun epäasiallisen käytöksen estäminen.

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla työtehtävissä pyritään saamaan kaikkien sukupuolten vahvuudet työnantajan käyttöön. Kaikkien sukupuolten erilainen näkökulma asioihin, yhdistettynä henkilökohtaiseen kokemukseen ja ammattitaitoon, on omiaan luomaan työpaikoille sellaista tehokkuutta ja työn tuottavuutta, joka ei olisi mahdollista, jos tehtävät olisivat vain yhtä sukupuolta edustavien hoidettavina.

Tasa-arvoisesta työyhteisöstä välittyvä kuva asiakaskunnalle ja yhteistyökumppaneille on henkilöstöään arvostava, toimintaympäristönsä huomioiva ja nykyaikainen.

Tavoitteena on, että työyhteisössä on tasa-arvoinen ja yhdenvertaisesti työntekijänsä huomioiva toimintakulttuuri. Riittävät resurssit työn tekemiseen, mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen, asioista tiedottaminen, urakierron tukeminen, mahdollisuus kouluttautua ja kehityskeskustelut sekä määräajoin tai myös tarpeen mukaan käytävät työnvaativuuden arvioinnit (TVA) palkantarkistuksineen ovat tärkeä osa toimintakulttuuria. Vastuutahoina ovat esihenkilöt. Edellä mainittujen asioiden toteutumista sekä tyytyväisyyttä toimintakulttuuriin seurataan kahden vuoden välein tehtävällä hyvinvointikyselyllä.

Työyhteisössä on tasa-arvoinen ja yhdenvertaisesti työntekijänsä huomioiva toimintakulttuuri. Riittävät resurssit työn tekemiseen, mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen, asioista tiedottaminen, urakierron tukeminen, mahdollisuus kouluttautua ja kehityskeskustelut sekä työnvaativuuden arvioinnit (TVA) palkantarkistuksineen ovat tärkeä osa toimintakulttuuria.

Vastuutahoina ovat esihenkilöt. Edellä mainittujen asioiden toteutumista sekä tyytyväisyyttä toimintakulttuuriin seurataan kahden vuoden välein tehtävällä hyvinvointikyselyllä.

4.4 Rekrytointi

Kainuun liitto arvostaa yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Toivomme hakijoiksi eritaustaisia henkilöitä, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia. Valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin kaikille sukupuolille, eivätkä työtehtävän vaatimukset saa suosia erityisesti mitään tiettyä sukupuolta.

Lisäksi tulee kiinnittää huomiota myös muiden erityisryhmien, kuten maahanmuuttajien, etnisten vähemmistöjen, pitkäaikaistyöttömien ja vammaisten yhdenvertaisuuteen työhönottotilanteessa. Myös anonyymin rekrytoinnin mahdollisuutta voisi miettiä jatkossa.

Töiden organisoinnissa tulee edistää kaikkien sukupuolten sijoittumista tasapuolisesti eri tehtäviin ja kaikille sukupuolille tulee turvata yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi Kainuun liitossa:

- hakijoiden pätevyyttä ja muita asioita arvioitaessa asiantuntijoina käytetään kaikkia sukupuolia
- haastateltavia kutsuttaessa on toimittava syrjimättömästi (ikä/etninen tausta/sukupuoli sekä huomioitava esteettömyys ja jääviyysseikat haastattelutilanteissa)
- uralla etenemisreitit (urakierto/tehtävien monipuolistaminen) tulee turvata kaikille sukupuolille kaikilla organisaation tasoilla.

Kaikkia sukupuolia edustavat voivat hakea ja tulla valituiksi avoimiin tehtäviin. Työsuhteen kestosta, palkkauksesta tai muista ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä tekijä ei ole päätöksenteon perusteena. Tämä ei sulje pois tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisia positiivisia erityistoimia. Tiettyihin työtehtäviin voi olla valintakriteerejä, jotka ovat perusteltuja ja välttämättömiä työtehtävän hoitamisessa (esim. koulutusaste ja substanssiosaaminen).

Kaikkia sukupuolia edustavat voivat hakea ja tulla valituiksi avoimiin tehtäviin. Työsuhteen kestosta, palkkauksesta tai muista ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä tekijä ei ole päätöksenteon perusteena.

4.5 Koulutus, kehittyminen ja uralla eteneminen

Kainuun liitossa tulee kaikilla olla tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen. Kainuun liitto kannustaa ja tukee tasapuolisesti kaikkia työntekijöitään myös omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Kainuun liitto laatii vuosittain koko henkilöstöä koskevan työyhteisön kehittämismallin ja huomioi koulutusmäärärahojen puitteissa kaikki henkilöstöryhmät.

Vuosittaisessa kehityskeskustelussa luodaan yhteinen näkemys siitä, mihin ollaan menossa ja millaisia tavoitteita, keinoja ja osaamista toteutukseen tarvitaan.

Osaamista voidaan kehittää myös tehtäväjaon ja yhteisen priorisoinnin kautta. Laaditaan Kainuun liiton oma strategia.

Kainuun liitto laatii vuosittain koko henkilöstöä koskevan työyhteisön kehittämismallin ja huomioi koulutusmäärärahojen puitteissa kaikki henkilöstöryhmät.

4.6 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työnantaja mahdollistaa työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Perhevapaat ovat lain edellyttämällä tavalla kaikkien sukupuolten käytävissä.

Kainuun liitossa huolehditaan, että lakiin perustuvat perhevapaat toteutuvat myös käytännössä kaikkien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kohdalla sukupuolesta riippumatta.

Perhevapailta ja muilta pitkiltä poissaoloilta palaaville toimitetaan riittävästi informaatiota työpaikalla tapahtuneista muutoksista ja tietoa henkilöstökoulutuksista. Myös perhevapailla ja muilla pitkillä poissaoloilla oleville henkilöille tulee antaa informaatiota vapaan tai poissaolon aikana hänen omaan tehtävänkuvaansa kuuluvista olennaisista muutoksista tai muista suuremmista muutoksista organisaatiossa.

Urakehityksen esteenä ei saa olla perhevastuut tai muut hoitovastuut.

Etätömahdollisuus (nykyisen ohjeistuksen mukaan 2 pv/viikko) ja liukuva työaika tuovat joustoa työaikaan sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

4.7 Ikätasa-arvo

Ikätasa-arvo on töiden organisointia ja johtamista ihmisten elämänsä elämänkulun ja voimavarojen näkökulmasta. Ikätasa-arvossa huomioidaan yksilölliset vahvuudet, työkyky ja eri ikäryhmien johtamistarpeet erilaisissa elämäntilanteissa.

Ikääntyvän työkykyä tuetaan erilaisilla toimenpiteillä, jotka edesauttavat henkilöä jaksamaan työelämässä eläkkeelle jäämiseen asti.

Työssäjaksamisen edellytyksiä ovat mm. työn ja työtehtävien mielekkyys, vaikuttamismahdollisuudet työn sisältöön, motivaatio, yksilöllisten tarpeiden ja elämäntilanteen huomioiminen, mahdollisuudet edetä uralla ja organisaation tuki. Nämä asiat käydään läpi säännöllisesti kehityskeskusteluissa ja aina tarvittaessa.

Kainuun liitossa kiinnitetään huomiota ikäjohtamiseen.

Ikäjohtaminen tarkoittaa kaikenikäisten ihmisten erityistarpeiden ja vahvuuksien huomioimista henkilöstövoimavarojen johtamisessa.

Katsotaan iän rinnalla myös sukupuolta.

Pitkiltä poissaoloilta palaaville toimitetaan tietoa työpaikalla tapahtuneista muutoksista ja henkilöstökoulutuksista.

Kiinnitetään huomiota ikäjohtamiseen.

4.8 Työolot

Kaikille työntekijöille taataan mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työtiloihin ja -välineisiin. Jos puutteita havaitaan, hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa.

Työn kuormittavuus huomioidaan ja varmistetaan riittävät henkilöstöresurssit työssä onnistumiseksi. Nämä asiat käydään läpi säännöllisesti kehityskeskusteluissa ja aina tarvittaessa. Tuetaan sekä fyysistä että henkistä työssä jaksamista.

Kiireellisistä tehtävistä tai työruuhkista selvittää yhdessä tekemällä ja toisiaan auttaen vastuualuerajojen yli.

4.9 Työilmapiiri - sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä, työpaikkakiusaaminen tai muu epäasiallinen käytös

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän, työpaikkakiusaamisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi työpaikalla. Sukupuolinen häirintä, työpaikkakiusaaminen tai muu epäasiallinen käytös ovat ehdottomasti kiellettyjä. Kiusaamis- ja häirintätapauksiin puututaan välittömästi.

Työnantajan tulee luoda toimintamalli ja ohjeistus, jolla työolojen turvallisuutta ja terveellisuutta seurataan ja kunkin työntekijän hyvinvointi voidaan turvata. Työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyötä mm. työergonomiaan liittyvissä asioissa. Seurannan (*esim. kyselyin ja henkilöstöraportin*) avulla varmistetaan, että työympäristö, työyhteisön tila ja työtavat täyttävät työturvallisuusvaatimukset. Seuranta ja tarvittavat toimenpiteet ovat esihenkilöiden vastuulla, mutta jokainen työyhteisön jäsen on velvollinen tuomaan mahdolliset työturvallisuuden epäkohdat esille.

Mikäli työntekijä tuntee kokeneensa sukupuolista häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista käytöstä, tulee hänen välittömästi ilmoittaa asiasta ensisijaisesti lähiesihenkilölle. Muita tahoja joiden kanssa asian voi ottaa esille ovat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Myös työterveyshuoltoon voi olla yhteydessä.

Jokainen työntekijä luo omilla toimintatavoillaan ja käytöksellään hyvän työilmapiirin ympärilleen.

Työyhteisön kehittämispäivät pidetään jatkossa säännöllisesti, esim. puolivuositain. Henkilöstön virkistyspäivät pidetään edelleen keväisin ja syksyisin.

4.10 Työsuojelu

Työsuojelun tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutetut (varsinainen ja varavaltuutetut) ovat henkilöstön edustajia. Nykyinen työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on v. 2021-2025.

Työsuojelusta löytyy lisätietoa Kainuun liiton intrasta.

4.11 Syrjintäkielto

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhön otosta ja koulutukseen valinnasta aina työsuhteen loppumiseen.

Projekti-, työ-, yhteistyö- ja johtoryhmien henkilövalintoja tehdessä huolehditaan, että eri sukupuolet ovat mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti edustettuina. Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Kainuun liitto kohtelee kaikkia sukupuolia ja eri ammatti- tai tehtäväryhmissä tai eri tehtäväalueilla työskenteleviä tasapuolisesti organisaatio- ja tehtävämuutoksissa, lomautuksissa, irtisanomisissa ja henkilöstöetuuksia myönnettäessä.

Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, alkuperän, vammaisuuden, perhevapaiden tai muiden osa-aikaisten työaikajärjestelyjen käytön tms. vuoksi.

Lain mukaan työnantaja ei saa kohdistaa henkilöön minkäänlaisia vastatoimia, mikäli hän vetoaa tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa.

5. Kainuun liiton toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

5.1 Vaatimukset toiminnalliselle suunnitelmalle

Laeissa ei ole tarkkoja sisältövaateita suunnitelmalle, mutta toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustaksi tarvitaan arvio organisaation toiminnasta, arvio mahdolliseen aiempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista, selvitys tasa-arvotilanteesta ja arvio kehittämistarpeista, toteutettaviksi suunniteltujen tarpeellisten toimenpiteiden määrittäminen ja suunnitelma toteutuksesta ml. vastuutahot, aikataulukko ja seuranta.

Hyvä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ajan tasalla ja päivitetty, vastaa oman organisaation tarpeita ja sen toimintoja on kehittävä, konkreettinen ja rajattu. Suunnitelmassa määritellään tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja sitä toteuttavien tehtävien vastuutahot on nimetty ja tehtävät aikataulutettu.

5.2 Kainuun ja Kainuun liiton arvot ja toiminta

Kainuu-ohjelman mukaiset arvot toiminnalle ovat positiivisuus, koko Kainuun huomioiminen, yhdenvertaisuus ja kestävä kehitys. Seuraavan Kainuu-ohjelman päivittämisen yhteydessä on huomioitava aiempaa vahvemmin myös tasa-arvo. Kainuun liiton toiminnan johtavan ajatuksen mukaan henkilöstö on sen tärkein voimavara.

Eryityisesti Maankäyttö- ja rakennuslaki, Laki alueiden kehittämisestä, SOVA-laki ja Laki Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan mukaisten hankkeiden rahoittamisesta asetuksineen velvoittava huomioimaan sukupuoli- ja yhdenvertaisuuden edistämisen liiton toiminnassa.

Maakuntakaavalle ja maakuntaohjelmalle laaditaan osallisuus- ja arviointisuunnitelmat (OAS) toteuttaen niitä valmistelun edetessä. Sidosryhmien kuulemisessa ja osallistamisessa ryhmiin osallistuvat ryhmän tehtävän, jäsenten asiantuntemuksen perusteella nimettävät henkilöt. Iso osa tilaisuuksista on vapaasti kaikkien asiasta kiinnostuneiden osallistuttavissa. Käytännöt ja kanavat valitaan tehtävän ja tarkoituksen perusteella.

Yleisesti ottaen nykyisten toimien katsotaan olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Kainuun liitossa riittävät, mutta niistä tietoisuuden lisäämiselle on tarvetta. Vastuu toimintatapojen ja toimintarakenteiden kehittämisestä on liiton johdolla (vastuualuejohtajat, maakuntajohtaja, maakuntahallitus ja viime kädessä

maakuntavaltuusto). Kaikki työntekijät edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kukin omalta osaltaan.

Aika ajoin tehtävällä sidosryhmäkyselyllä on hyvä selvittää, miten hyvin liitto on onnistunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä, toiminnassa ja työmenetelmissä, eri toimijoiden ja kansalaisryhmien kuulemisessa ja osallistamisessa. Säännöllisesti toteutettavat sidosryhmäkyselyt pyritään ottamaan Kainuun liitossa pysyväksi käytännöksi.

Lakisääteisten toimielinten jäsenten valinnoissa noudatetaan tasa-arvolain 4 a §:ää (maakuntahallitus, tarkastuslautakunta, maakunnan yhteistyöryhmä MYR), sen sijaan maakuntavaltuuston kokoonpano muodostuu kuntien nimeämisestä valtuutetuista ja tämä lain pykälä ei maakuntavaltuustoa koske. Neuvottelukuntien, MYRS yms. jäsenten nimeämisessä pyritään noudattamaan tasa-arvolakia, mutta aina tätä ei voida noudattaa asiantuntijuuksista johtuen (ei velvoittava).

Kainuun liiton ulkopuolisiin neuvottelukuntiin liiton edustajat nimetään tehtyjen nimeämispyyntöjen mukaan. Nimeämiset liiton ulkopuolisiin tai liiton muodostamiin ryhmiin tehdään hyvin usein asiantuntijuuden perusteella, mutta näissä tulisi huomioida tehtävien jakaantuminen Kainuun liitossa useamman asiantuntijan kesken. Nimeämispyyntöön pyritään nimeämään eri sukupuolen edustajia.

Kainuu-ohjelman mukaiset arvot ovat positiivisuus, koko Kainuun huomioiminen, yhdenvertaisuus ja kestävä kehitys. Seuraavassa Kainuu-ohjelmassa huomioidaan arvona aiempaa vahvemmin myös tasa-arvo.

Sidosryhmäkyselyt pyritään ottamaan Kainuun liitossa pysyväksi käytännöksi.

5.3 Toiminnallisen suunnitelman tavoitteet ja tehtävät

Suunnitelmassa keskitytään pääasiassa liiton avaintoimintoihin ja määritellään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut. Näkökulmat huomioivilla hallinto- ja toimintatavoilla varmistetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen erityisesti liiton tehtäväkenttään kuuluvien lakisääteisten, koko maakunnan kehittämistä koskevien suunnitelmien ja ohjelmien valmistelussa, myös muiden maakunnallisten ohjelmien ja strategioiden laadinnassa sekä maakunnallisessa päätöksenteossa.

Kainuun liiton tavoite on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen ja sen näkyminen toiminnassa kasvattaa luottamusta yhteisiin kehittämistoimiin ja tuottaa hyvinvointia alueen kansalaisille ja eri toimijoille. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään kaikessa liiton toiminnassa ja näkökulmat huomioidaan maakunnallisessa kehittämistyössä. Toiminnallisen suunnitelman on tarkoitus ohjata Kainuun liiton toiminnan kehittämistä ja yhteistyötä eri toimijaryhmien kanssa. Eri

näkökulmien huomioimisen tarkoitus on parantaa valmistelutyön ja päätöksenteon laatua sekä vahvistaa osapuolten sitoutumista päätettyihin toimiin ja lisätä toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Ympäristövaikutusten arvioinnilla, mikä sisältää myös ihmisten elinoloihin ja viihtyvyyteen kohdistuvia vaikutuksia ja erikseen sukupuolivaikutusten arvioinnilla, haetaan monipuolisempaa ja tarkempaa tietopohjaa kehittämistoiminnassa etenemiselle, päätöksille ja muulle toiminnalle. Eri toimintavaihtoehtojen vaikutuksia arvioimalla voidaan parantaa toimintojen valmistelua ja tehtäviä päätöksiä vastaamaan paremmin sidosryhmien tarpeita, koko maakunnan kehittämistä. Suunta valinnoille voi olla arvioinnin avulla selkeämpi, resurssien kohdentaminen tuloksellisempaa, valituille toimille saadaan kohderyhmien tuki ja sitä kautta enemmän vaikuttavuutta. Sukupuolivaikutusten arviointi (eli suvaus) on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen keskeinen menetelmä.

Vaikutuksia arvioitaessa on hyvä tarkastella myös eri sukupuolten toiminnalle ja palveluille kohdistuvia tarpeita. Tiedon tulisi pohjautua tarveanalyysiin tai muuhun tutkittuun tietoon. Sukupuolitietoinen budjetointi ja positiiviset erityistoimet antavat mahdollisuuden suunnata toimia tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaiseen suuntaan. Sellainen oikeasuhtainen erityinen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Selkeäksi kehittämisen kohteeksi maakunnassa on noussut nuorten, ja erityisesti nuorten naisten, saaminen maakunnan asukkaiksi ja nuorten osuuden kasvattaminen maakunnan väestöstä. Kainuu-ohjelman yhdeksi prioriteetiksi on noussut tasa-arvoisen aluekehittämisen periaate. Tasa-arvoisella aluekehittämisellä pyritään tasaamaan alueen monimuotoisuuteen, elinvoimaan ja väestökehitykseen vaikuttavaa epäsuhtaista tilannetta väestörakenteessa. Maakunnan on uudistuttava ja kärkitoimialojen rinnalle kaivataan uusia toimialoja, erityisesti naisten suosimilta aloilta.

5.4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, edistämisen tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut Kainuun liiton toiminnassa

Tavoitteet	Toimenpiteet (konkreettiset, relevantit ja realistiset)	Vastuut (kuka ja miten)
Elinkeinot ja aluekehitys		
Maakunnan kehittämis- ja ohjelmatyö täyttää SOVA-lain ja -asetuksen mukaisten ympäristövaikutusten arvioinnin ja tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuuslain asettamat vaatimukset.	Laaditaan maakuntasuunnitelman ja -ohjelman eli Kainuu-ohjelman osallisuus- ja arviointisuunnitelma (OAS) ja toteutetaan sen mukainen ympäristövaikutusten arviointi sekä sukupuoli- ja yhdenvertaisuustarkastelut valmistelun edetessä. Toteutetaan OAS ja järjestetään sidosryhmille sekä maakunnalliselle SOVA-ryhmälle jo valmistelun aikaiset osallistumismahdollisuudet yhdenvertaisesti ja eri sidosryhmille parhaiten soveltuvin järjestelyin ja kanavin.	Vastuualuejohtajalla kokonaisvastuu vastualueen tavoitteiden ja toimenpiteiden laadukkaasta toteuttamisesta. Jokainen työyhteisön jäsen huolehtii omalta osaltaan tehtävien yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta valmistelusta. Maakuntahallitus hyväksyy laaditut suunnitelmat ja ohjelmat sekä seuraa niiden toteutumista.
Eri viranomaisista ja sidosryhmien edustajista koottu (vapaaehtoinen) maakunnallinen SOVA-ryhmä tuo lisäarvoa maakunnalliseen kehittämistyöhön.	Edistetään SOVA-ryhmän toimintaa hyvänä käytäntönä koko maakuntaa koskevien laajojen strategioiden ja ohjelmien vaikutusten arvioinnissa. Vahvistetaan ryhmän jäsenten osaamista teemakohtaisin valmennuksin.	
Maakunnallinen toiminta ja kehittämistyö on tasa-arvoisen aluekehittämisen periaatteen mukaista. Kyseinen periaate on yksi Kainuu-ohjelman prioriteeteista.	Huolehditaan, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioidaan jo suunnitelmien ja ohjelmien laadinnan aikana. Huomioidaan tasa-arvoisen aluekehittämisen painotukset kehittämistyössä.	
Maakunnan kärkitoimialojen rinnalle nousee uusia (kuten sosiaali- ja terveys, kulttuuri) ja/tai naisvaltaisin toimialoja ja niillä saadaan aikaan positiivista kehitystä alueella.	Huomioidaan naisnäkökulma ja mahdollistetaan positiivisten erityistoimien toteutus tarpeiden mukaan.	
Sidosryhmien hyvät ja yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet ohjelmatyöhön.	Huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmat kehittämistyöhön liittyvässä viestinnässä, eri sidosryhmien ja vaikuttamistoimielinten osallistamisessa.	
EU-hankerahoitustoiminta on ohjelmanmukaisesti hoidettu eli tuettavaksi haetun toiminnan tasa-arvoaikutukset on hankekohtaisesti arvioitu.	Toimitaan EU:n ja ministeriön vaatiman yhdenmukaisen hallinto- ja valvontajärjestelmän kuvauksen (HVJ) mukaisesti. Hankekohtainen tasa-arvotarkastelu sisältyy tuen myöntämisen päätöksentekoprosessiin ja tallentuu EURA2021-tietojärjestelmään.	
Kansallisen hankerahoituksen sekä muiden avustusten myöntämisen päätöksentekoprosessit on hoidettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioiden.	Eri rahoitusmuodoista ja hankerahoituksen mahdollisuuksista tiedotetaan maakunnassa laajasti, myös yhdessä muiden rahoittajien kanssa. Aktivoidaan toimijoita ja vahvistetaan toimijoiden valmiuksia hyödyntää käytettävissä olevia rahoitusmahdollisuuksia tarpeen mukaan. Kansallisen tuen hakemukset arvioidaan Kainuu-ohjelman tavoitteiden ja sukupuoli- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioiden. Kehittämistoimena on terävöittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioimista kansallisen tuen myöntämisprosesseissa. Tämä edellyttää	

	myös tarkempaa tuen jakaantumista arviointia alueella, toimintojen ja toimijoiden kesken. Pyritään noudattamaan viestinnässä ja avustusten jaossa tasa-arvoisen aluekehittämisen periaatteita.	
Tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden arviointityö on todennettavissa.	Kirjataan tehdyt arvioinnit ja tarkastelut kulloisiinkin asiakirjoihin (suunnitelmat, ohjelmat).	
Viraston johdolla sekä muulla henkilöstöllä on riittävä osaaminen ja hyvät valmiudet sukupuolivaikutusten arvioimiseksi ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioimiseksi.	Koko henkilöstölle järjestetään valmennusta sukupuolivaikutusten arvioinnin ja tasa-arvonäkökulman huomioimisen teemoista.	
Kainuun liitto on onnistunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämisessä	Toteutetaan sidosryhmäkysely säännöllisin väliajoin	Maakuntahallitus, maakuntajohtaja, vastuualuejohtajat, viestintä

Tavoitteet	Toimenpiteet (konkreettiset, relevantit ja realistiset)	Vastuut (kuka ja miten)
Alueidenkäyttö		
Tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä sekä täytetään mm. Lain alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta, MRL-lain ja SOVA-lain vaatimukset.	Toteutetaan vastuualueen tehtävät (mm. sidosryhmäyhteistyö) yhdenvertaisesti ja laadukkaasti. Toteutetaan maakuntakaavan laadinnan osallistamisprosessi OAS mukaisesti. Toteutetaan muiden suunnitelmien ja ohjelmien valmistelutyö niiden tarkoituksen edellyttämää osallistamisprosessia hyödyntäen. Jokainen hoitaa omat työtehtävänsä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.	Vastuualuejohtajalla kokonaisvastuu vastuualueen tavoitteiden ja toimenpiteiden laadukkaasta toteutumisesta. Jokainen työyhteisön jäsen huolehtii omalta osaltaan omien tehtävien yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti tekemisestä ja muiden työyhteisön jäsenten kohtelemisesta.
Taataan sidosryhmille ja kansalaisille yhdenvertaiset ja hyvät osallistumismahdollisuudet maakuntakaavoitukseen. Maakuntakaavan laadinnassa pyritään kiinnittämään erityistä huomiota vuorovaikutteiseen, avoimeen ja selkeään kaavoitusprosessiin, johon on helppo osallistua ja vaikuttaa.	Maakuntakaavan laadinnassa pyritään vuorovaikutteiseen, avoimeen ja selkeään kaavoitusprosessiin mm. lisäämällä maakuntakaavoitusta koskevaa tiedottamista, olemassa olevien osallistamismenettelyjen tehokkaammalla hyödyntämisellä sekä uusien menetelmien kehittämisellä käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Maankäyttö- ja rakennuslaki sekä -asetus määrittävät osallistamisen perusteet maakuntakaavoituksessa.	Vastuualuejohtajalla kokonaisvastuu maakuntakaavoprosessista. Jokainen työyhteisön jäsen huolehtii omalta osaltaan maakuntakaavaa koskevien työtehtävien yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti laatimisesta.
Alueidenkäytön vastuualueen sisäisessä toiminnassa lähtökohtana on tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus, jossa jokaisen työ ja osaaminen on arvokasta.	Toimenpiteenä on, että työyhteisön jäsenet kohtelevat toisiaan kunnioittavasti ja toinen toistaan arvostaen.	Vastuu kaikilla työyhteisön jäsenillä.

Tavoitteet	Toimenpiteet (konkreetit, relevantit ja realistiset)	Vastuut (kuka ja miten)
Hallintopalvelut luottamushenkilöhallinto (sis. hallintopalveluihin)		
Varmistetaan, että yleishallinnon toiminnoissa toimitaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Yleishallinnon ja sisäisten tukipalvelujen sujuva hoitaminen, asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu esim. tietopyyntöihin ja palautteisiin vastaamisessa	Hallintojohtaja Vastuualuejohtajalla kokonaisvastuu vastualueen tavoitteiden ja toimenpiteiden laadukkaasta toteutumisesta. Jokainen työyhteisön jäsen huolehtii omalta osaltaan omien tehtävien yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta tekemisestä ja muiden työyhteisön jäsenten kohtelemisesta.
Varmistetaan, että henkilöstöhallinnon toiminnoissa toimitaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti henkilöstöhallinnon asioita hoidettaessa (esim. palkkaus- ja muut palvelussuhdeasiat, matkalaskut yms.) Rekrytoinneissa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Työelämän yhteensovittamisessa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen (vapaat yms).	Henkilöstöhallinnon vastuuhenkilönä hallintojohtaja, vastuualuejohtajat omien vastualueidensa esihenkilöinä, maakuntajohtaja viraston päällikkönä
Varmistetaan, että taloushallinnon toiminnoissa toimitaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Taloushallinnon sujuva hoitaminen; ostolaskut, myyntireskontran laskut, maksuääräykset, maksatukset, tukiaivustukset, AV-tukipäätökset.	Hallintojohtaja yleisesti, jatkossa ostolaskujen osalta myös kaikki vastuualuejohtajat Maksatukset: hallintojohtaja ja EU-koordinaattori Tukipäätökset: Maakuntajohtaja ja hallintojohtaja AV-tukipäätökset: Maakuntajohtaja
Luottamushenkilöitä ja Kainuun liiton edustajia nimettäessä toimitaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Lakisääteisten toimielinten jäsenten valinnoissa noudatetaan tasa-arvolain 4 a §:ää (maakuntahallitus, tarkastuslautakunta, maakunnan yhteistyöryhmä MYR) eli toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Sen sijaan maakuntavaltuuston kokoonpanoa tämä ei koske. Neuvottelukuntien, MYRS yms. jäsenten nimeämisessä pyritään noudattamaan tasa-arvolakia, mutta aina tätä ei voida noudattaa asiantuntijuuksista johtuen (ei velvoitetta).	Hallintojohtaja seuraa lakisääteisten toimielinten jäsenten valintoja/ nimeämisiä Luottamushenkilöt/ryhmät yleisesti

Tavoitteet	Toimenpiteet (konkreetit, relevantit ja realistiset)	Vastuut (kuka ja miten)
Viestintä (sis. hallintopalveluihin)		
Ylläpidetään Kainuun liiton verkkosivuja ensisijaisena viestintäkanavana.	<p>Huolehditaan kaiken Kainuun liiton kanavissa olevan tiedon ajantasaisuudesta. Varmistetaan liiton viestintäkanavien tekninen kunto ja ylläpito.</p> <p>Huolehditaan digitaalisten kanavien saavutettavuudesta WCGAG 2.1-standardin mukaisesti. Ylläpidetään liiton sivujen saavutettavuusselostetta sekä ilmoituskanavaa (whistleblowing). Pyritään kaikessa viestinnässä pitämään sisältö saavutettavana niin teknisesti kuin sisällöllisestikin.</p>	Viestintäasiantuntija ja viestintä- ja markkinointipäällikkö huolehtivat viestintäinfrastruktuurin toimivuudesta.
Huolehditaan viranomaisviestinnän velvoitteista samalla varmistaen toiminnan läpinäkyvyyden koko organisaatiossa.	<p>Kehitetään kansalaisia (3. ja 4. sektori) mukaan ottavia uusia menettelytapoja sekä viestintää ja vuoropuhelua poliittisen päätöksenteon ja kansalaisten välillä sekä kansalaispalautteen huomioimista yhteiskunnallisessa suunnittelussa ja päätöksenteossa (mm. temaattiset sidosryhmäkyselyt).</p> <p>Maakunnan sisällä mm. kierrätetään virallisten kokousten pitopaikkoja sekä suositaan hybridimallia kokousjärjestelyissä aiheen sen salliessa.</p>	Omien tehtävien mukaan kaikki Kainuun liitossa työskentelevät. Viestintätiimi neuvoo ja seuraa toteutumista.
<p>Tapahtumissa, viestinnässä ja mainetyössä varmistetaan alueellinen tasapuolisuus.</p> <p>Mainetyössä yhteistyökumppanuuksissa pyritään alueelliseen sekä toimintakenttien väliseen tasapuolisuuteen unohtamatta maakunnallisen mainetyön prioriteetteja.</p>	<p>Huomioidaan tasa-arvon rooli yhtenä strategisena pääpilarina niin liiton yleisviestinnässä kuin maakunnan mainetyössäkin.</p>	Omien tehtävien mukaan kaikki Kainuun liitossa työskentelevät. Viestintätiimi neuvoo ja seuraa toteutumista. Mainetyössä myös yhteistyökumppanit vastaavat osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Maakuntajohtaja, viestintä- ja markkinointipäällikkö sekä johdon assistentti seuraavat tavoitteiden toteutumista.

6. Arvio tavoitteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista koskeva arviointikeskustelu käydään vuosittain yhteistoimintaryhmässä.

Kainuun liitto toteuttaa työhyvinvointikyselyn kahden vuoden välein. Työhyvinvointikyselyyn sisältyy myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia kysymyksiä.

Sidosryhmäkysely toteutetaan säännöllisesti, muutaman vuoden välein.

7. Suunnitelman toimeenpano, tiedotus ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään YT-asiana henkilöstökokouksessa.

Suunnitelman hyväksyy maakuntahallitus.

Eryteisesti esihenkilöiden ja työhönottoon osallistuvien tulee olla selvillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien ja tämän suunnitelman sisältämistä periaatteista.

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan johtoryhmässä, henkilöstökokouksissa ja tarvittaessa kehityskeskusteluissa.

8. Lait ja sanasto

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja

https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/tasa_arvon_peruskirja_ebook.pdf

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta (756/2021): <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210756>

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta 757/2021: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210757>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, 1329/2014)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki viranomaisten suunnitelmien ja ohjelmien ympäristövaikutusten arvioinnista (SOVA) (200/2005) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050200>

ja Valtioneuvoston asetus viranomaisten suunnitelmien ja ohjelmien ympäristövaikutusten arvioinnista (19.5.2005/347: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050347>

Maankäyttö- ja rakennuslaki (132/1999) <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990132>

Suomen perustuslaki (731/1999) <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1999/19990731>

Työturvallisuuslaki (738/2002) <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta 797/2021: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210797>

Valtioneuvoston asetus alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta 867/2021: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210867>

Yleisasetus Euroopan aluekehitysrahastoa koskevista varainhoitosäännöistä 2021/1060: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R1060&from=FI>

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20141325>

Yhteistoimintalaki (1333/2021) <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

Sukupuolen moninaisuuden sanasto: <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/>




KAINUUN LIITTO